

Projet de loi portant diverses mesures urgentes de sécurisation du droit de la fonction publique

**Projet de loi : ce qui change pour la fonction publique**

**Nouveaux droits et protections pour les agents**

**Accès au CDI facilité après 6 ans**  
Les CDD successifs, même pour des besoins temporaires, comptent pour l'accès au CDI.

**Instauration du droit de se taire**  
Un agent doit être informé de ce droit avant toute audition dans une procédure disciplinaire.

**Intégration durable des apprentis en situation de handicap**  
L'expérimentation permettant leur titularisation après évaluation devient un dispositif permanent.

**Ajustements juridiques et techniques**

**Correction du Code général de la fonction publique**  
Le Gouvernement est autorisé à corriger les erreurs et incohérences par ordonnances.

**Clarification pour l'encadrement supérieur**  
Des conditions de nomination à la Cour des comptes sont rétablies.

**Adaptations pour l'Outre-mer**  
Les règles sont adaptées, notamment pour les fonctionnaires en Polynésie française.

Télécharger PLFP

PROJET DE LOI portant diverses mesures urgentes de sécurisation du droit de la fonction publique

**POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER**

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

[WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)



**BULLETIN D'ADHESION**

Je soussigné (e),  
Nom ..... Prénom.....  
Adresse.....  
Grade.....  
Collectivité.....

**Demande mon adhésion au  
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)**  
SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est  
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date ..... Signature

**Votre contact local**

**18 FEVRIER 2026**

T. CAMILIERI

**Cotisations AT/MP 2026 : ce qui change (et ce qu'il faut anticiper dès maintenant)**

**Décrets, arrêtés, circulaires**

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA SANTÉ, DES FAMILLES,  
DE L'AUTONOMIE ET DES PERSONNES HANDICAPÉES

Arrêté du 30 décembre 2025 relatif à la tarification  
des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2026

L'arrêté du 30 décembre 2025 fixe les taux de cotisation Accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) applicables en 2026.

Un texte technique...Mais aux conséquences très concrètes pour les employeurs publics et privés.

L'essentiel à retenir :

- Un taux net moyen national fixé à 2,08 % pour 2026.
- Des taux actualisés par secteur et par niveau de risque, détaillés dans de longues annexes (industrie, BTP, services, commerce, action sociale, collectivités territoriales...).
- Des écarts importants selon l'activité réelle exercée, rappelant l'enjeu stratégique du bon classement des agents et des salariés.
- Des coûts moyens d'incapacité temporaire et permanente réévalués, servant de base à la tarification et au pilotage de la prévention.
- Pour les collectivités territoriales, un taux spécifique confirmé (1,66 %), hors secteur médico-social, avec un impact direct sur la masse salariale et la prospective budgétaire.

Pourquoi c'est un sujet RH majeur ?

Parce que la tarification AT/MP ne relève pas seulement de la paie : elle est directement liée à la politique de prévention, à la sinistralité, au dialogue social et à la sécurisation juridique des pratiques RH.

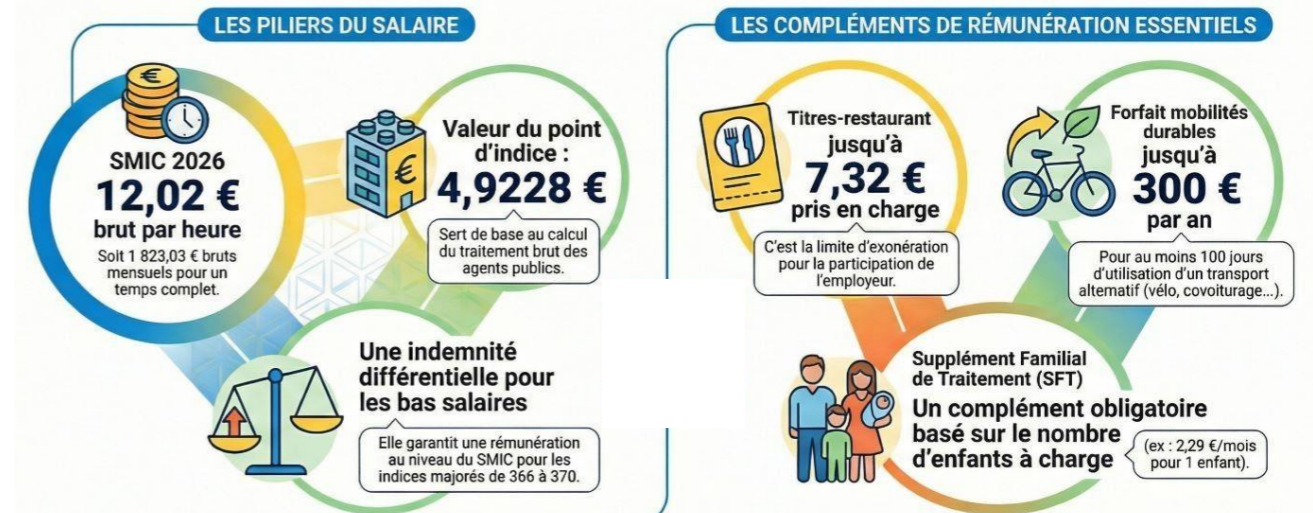
Ce nouvel arrêté confirme une tendance de fond : la cotisation AT/MP devient de plus en plus un outil de pilotage RH et managérial, et non plus une simple ligne budgétaire. Les employeurs qui investiront réellement dans la prévention et la qualité de vie au travail seront, à terme, les mieux armés financièrement... Et humainement.

1767371561492

Arrêté du 30 décembre 2025 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2026

**Chiffres clés de la rémunération 2026 :  
les essentiels pour les agents territoriaux**

Aperçu des chiffres de référence pour la paie des agents publics territoriaux en 2026, du traitement de base aux avantages et compléments de rémunération.



FICHE-PRACTIQUE CHIFFRES CLES REMUNERATION 2026

fiche pratique les chiffres clefs de la rémunération 2026

## Cotisations patronales : ce qui change concrètement au 1er janvier 2026

### Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Décret n° 2025-1446 du 31 décembre 2025 relatif aux modalités d'application de divers dispositifs d'exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale  
NOR : CPPS250172D

Un [décret publié au Journal officiel le 1er janvier 2026](#) modifie en profondeur les paramètres des exonérations et des taux de cotisations patronales. Derrière des ajustements techniques, les impacts opérationnels sont bien réels pour les employeurs et les services RH.

L'essentiel à retenir :

#### ✓ Nouveaux seuils de rémunération

Le décret fixe précisément les plafonds de rémunération ouvrant droit aux réductions de cotisations patronales (assurance maladie et allocations familiales), en cohérence avec les lois de financement de la sécurité sociale pour 2025 et 2026.

#### ✓ Hausse de la cotisation vieillesse déplafonnée

Le taux de droit commun de la cotisation patronale d'assurance vieillesse augmente, tant au régime général que dans plusieurs régimes spéciaux.

#### ✓ Baisse concomitante du taux AT/MP

Cette hausse est compensée par une baisse du taux des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles, afin de neutraliser partiellement l'impact global pour les employeurs.

#### ✓ Réajustement de la réduction générale (ex-“réduction Fillon”)

Les valeurs maximales des coefficients de calcul sont modifiées. Résultat : les paramétrages de paie doivent impérativement être mis à jour dès janvier 2026.

#### ✓ Application immédiate

Le [décret](#) est entré en vigueur sans délai et s'applique aux cotisations dues au titre des périodes d'activité courant à compter du 1er janvier 2026.

#### 🔗 Message clé pour les responsables RH et finances :

Ce texte confirme une tendance lourde : la stabilité apparente des exonérations masque des ajustements fins qui exigent une lecture juridique rigoureuse et une sécurisation des pratiques de paie.

Ce [texte réglementaire](#) illustre parfaitement la complexité croissante du pilotage social : à taux presque constants, les règles changent subtilement. Sans veille juridique fiable et opérationnelle, le risque d'erreur en paie devient structurel pour les employeurs publics comme privés.

[1767367202349](#) : Décret no 2025-1446 du 31 décembre 2025 relatif aux modalités d'application de divers dispositifs d'exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale

## Rachat d'années d'études : ce qui change concrètement au 1er janvier 2026 pour les agents publics

Fonctionnaires, magistrats, militaires : le rachat d'années d'études entre dans une nouvelle ère.

Le [décret n° 2025-1340 du 26 décembre 2025](#), publié au Journal officiel, refond en profondeur les règles applicables à ce dispositif souvent mal compris, mais pourtant stratégique pour la retraite.

#### 🔗 Voici l'essentiel à retenir pour les responsables RH et les agents concernés :

Le texte réglementaire procède d'abord à une codification claire et lisible des règles relatives au rachat d'années d'études dans le code des pensions civiles et militaires. Il met ainsi fin à un empilement de textes parfois peu lisibles pour les praticiens.

Autre évolution majeure : le barème de rachat est actualisé et surtout étendu jusqu'à l'âge de 66 ans inclus, ce qui élargit considérablement le public potentiellement concerné. Le coût du rachat dépend désormais explicitement de l'âge de l'agent au moment de la demande et du type de prise en compte retenu (durée d'assurance, supplément de liquidation ou les deux).

Le décret précise également les modalités de paiement. Le rachat peut être réglé en une seule fois ou de manière échelonnée sur plusieurs années, avec des règles désormais harmonisées, sécurisées et encadrées, y compris en cas de congés statutaires ou de suspension d'activité.

Enfin, un dispositif d'abattement forfaitaire est maintenu et clarifié pour les agents effectuant leur demande avant leur 40<sup>e</sup> anniversaire, avec des montants différenciés selon l'option de rachat choisie. C'est un levier financier non négligeable, souvent sous-utilisé faute d'information.

🔗 Entrée en vigueur : ces nouvelles règles s'appliquent à toutes les demandes déposées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026. Les stratégies de rachat doivent donc être réévaluées à l'aune de ce nouveau cadre réglementaire.

#### 🔗 Pourquoi c'est un sujet RH majeur ?

Parce que le rachat d'années d'études engage des montants importants, a des effets directs sur l'âge de départ et le niveau de pension, et nécessite un accompagnement éclairé des agents pour éviter des choix irréversibles.

Ce [décret](#) va dans le bon sens en apportant de la clarté et de la sécurité juridique, mais il renforce aussi la nécessité d'un conseil RH fin et individualisé : derrière un cadre plus lisible, les arbitrages financiers restent complexes et peuvent être lourds de conséquences pour les agents mal accompagnés.

[1767466752678](#) Décret n° 2025-1340 du 26 décembre 2025 relatif au rachat d'années d'études

## Contrôle de légalité : une circulaire qui change la donne pour les collectivités territoriales.

Une [nouvelle circulaire interministérielle](#) redéfinit en profondeur l'exercice du contrôle de légalité des actes des collectivités territoriales. Objectif affiché : **renforcer la sécurité juridique**, moderniser les pratiques et réaffirmer le rôle clé du **conseil juridique de l'État** auprès des élus locaux. Voici l'essentiel à retenir :

#### 🔗 Le contrôle de légalité : une mission constitutionnelle réaffirmée

La [circulaire](#) rappelle que le contrôle de légalité, exercé a posteriori par le préfet, n'est pas un simple mécanisme de vérification. Il constitue une **garantie de l'État de droit**, conciliant respect de la loi et libre administration des collectivités. Il s'exerce dès la transmission de l'acte et peut conduire, en cas d'illégalité, à un déferé préfectoral devant le juge administratif.

#### 🔗 Quatre priorités nationales clairement identifiées

Les services préfectoraux doivent désormais concentrer leurs efforts sur les actes à forts enjeux juridiques et financiers, autour de quatre axes majeurs :

-**La commande publique**, domaine à haut risque contentieux et pénal

-**L'urbanisme**, au cœur des enjeux climatiques, fonciers et de logement

-**La fonction publique territoriale**, notamment les recrutements sensibles et les régimes indemnitaires

-**Le respect des principes de la République**, avec une vigilance accrue sur la laïcité et la neutralité des services publics

Ces priorités constituent un socle commun national, auquel s'ajoutent des **priorités locales**, adaptées aux réalités de chaque territoire

#### 🔗 Un contrôle qui s'assume aussi comme un conseil

Message fort de la circulaire : le contrôle de légalité est **indissociable d'une mission de conseil juridique**. Les préfetures sont encouragées à accompagner les collectivités en amont, y compris via le dispositif de **rescrit préfectoral**, afin de prévenir les risques juridiques avant l'adoption des actes

#### 🔗 Une stratégie locale formalisée et un pilotage renforcé

Chaque préfet doit définir une **stratégie locale de contrôle**, intégrant priorités nationales et locales, cibler d'actes non prioritaires (au moins 5 %) et usage raisonné du pouvoir d'évocation. L'État renforce parallèlement ses outils d'appui : PIACL, formations, guides, webinaires et modernisation des systèmes d'information

**Ce que cela change concrètement pour les collectivités** Cette [circulaire](#) appelle les employeurs territoriaux à

-Anticiper davantage les risques juridiques

-Sécuriser leurs actes structurants

-Renforcer le dialogue juridique avec les services de l'État

🔗 **Le contrôle de légalité devient un véritable levier de sécurisation des politiques publiques locales**, et non plus seulement un filet contentieux.

🗨 Avis : La [circulaire](#) va clairement dans le bon sens. En rééquilibrant le contrôle de légalité vers une logique de **partenariat juridique** plutôt que de sanction, elle répond à une attente forte des collectivités, confrontées à une complexité normative croissante. À condition que les moyens humains et l'expertise suivent, elle peut devenir un véritable outil de sécurisation et de confiance entre l'État et les territoires.

[cir\\_45638](#) - Nouvelle circulaire contrôle de légalité

## Congés annuels + maladie + retraite : attention au risque juridique pour les employeurs publics !

Le [Tribunal administratif de Rouen vient de rappeler une règle essentielle](#), directement issue du droit européen : 🗨 un agent public ne peut pas perdre ses congés annuels non pris lorsqu'il était en congé maladie, y compris lors de son départ à la retraite.

✓ Les congés non pris peuvent être reportés jusqu'à 15 mois après l'année concernée

✓ Le droit à indemnisation est limité à 20 jours par an

✓ En cas de mauvaise application, l'employeur public s'expose à une condamnation financière, voire à une indemnisation pour préjudice moral

#### 🔗 Message clair pour les DRH et gestionnaires :

le calcul des droits à congés en fin de carrière doit intégrer pleinement la jurisprudence européenne, sous peine de contentieux coûteux et évitables.

🔗 Une décision à connaître, à diffuser... et à intégrer dans vos pratiques RH.

🗨 Cette [décision](#) est juridiquement solide et parfaitement cohérente avec la jurisprudence européenne constante. Elle rappelle surtout que les congés annuels ne sont pas un simple accessoire de gestion, mais un droit fondamental du travailleur, y compris dans la fonction publique. Pour les employeurs publics, c'est un signal clair : sécuriser les pratiques RH en matière de congés maladie n'est plus une option, mais une nécessité stratégique.

[Téléchargerob ff7aa0\\_1766157499843](#)